

ВНЕДРЕНИЕ ФЕДЕРАЛЬНЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ В УЧРЕЖДЕНИЯХ НАЧАЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ (ПО РЕЗУЛЬТАТАМ СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ)

Ключевые слова: социологические исследования, федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС), начальное профессиональное образование (НПО).

Реализация федерального образовательного стандарта в большинстве учреждений Свердловской области, осуществляющих начальную профессиональную подготовку, начата с 2011 г., хотя часть из них в рамках эксперимента проводили обучение по ФГОС по отдельным образовательным программам еще в 2010 г. 79% опрошенных преподавателей НПО отметили, что их учебное заведение полностью осуществило переход на стандарты третьего поколения и каждый четвертый опрошенный считает, что переход еще не завершен. Высок показатель и уровня информированности учащихся о проводимой реорганизации образовательного процесса: 89% опрошенных учащихся знают об этом¹.

В большинстве образовательных учреждениях (ОУ) НПО области внутренняя нормативно-правовая и организационно-методическая базы были частично обновлены (более половины опрошенных преподавателей) и в каждом третьем случае (30,6% опрошенных преподавателей) – полностью разработаны заново. При проведении этой работы (в частности, при разработке образовательных программ и профессиональных модулей) в качестве основополагающих документов выступали примерные основные профессио-

¹ Здесь и далее приведены результаты социологических исследований, проведенных в учреждениях начального профессионального образования Свердловской области в апреле-мае 2012 г. С использованием различных социологических методов (количественных, качественных и экспертных оценок) было опрошено 1100 респондентов, включая обучающихся, преподавателей, руководителей и специалистов образовательных учреждений НПО и СПО Свердловской области. Исследование проведено по заданию Департамента развития профессионального образования Минобрнауки России.

нальные образовательные программы (ОПОП) и профессиональные стандарты (73–74% опрошенных преподавателей). В разработке компетенций вариативной части ФГОС активное участие приняли работодатели, что особо подчеркивали в процессе интервью все руководители ОУ НПО и отметили 77% опрошенных преподавателей.

Однако в процессе опроса и преподаватели, и эксперты указывали, что **основные трудности внедрения ФГОС** обусловлены прежде всего слабостью, «сыростью» этого основополагающего нормативного документа. Более половины (58%) опрошенных преподавателей отметили противоречие между компетентностным подходом во ФГОС и традиционным дисциплинарным подходом при разработке ОПОП (согласно направленным в учебные заведения методическим указаниям); ровно половина считают, что отсутствуют четкие и понятные разъяснения по разработке ОПОП; каждый третий считает, что структура и понятийный аппарат этого документа не понятны. Еще более резкие критические замечания высказали эксперты (руководители ОУ).

Первая группа критических высказываний касается необходимости доработки документа, его более определенного содержательного наполнения:

- *«стандарт, ФГОС разработан, но в нем не учтены специфика той или иной профессии или специальности» (директор);*
- *«трудностей бы было меньше, если бы разработчики стандарта вникли в суть образовательной программы и стандарта, который они предлагали» (директор);*
- *«специалисты, которые его готовили, то ли торопились, то ли что-то еще, т. е. есть чисто орфографические ошибки, я уже так скажу, есть фразеологические ошибки, есть просто нестыковка: на одной странице одно написано, на другой – другое... это тоже мешало в разработке программы, то есть он сам нуждается в доработке» (директор).*

Другая всеми поддерживаемая волна критики направлена на сокращение в ФГОС третьего поколения объемов производственной практики в системе НПО: *«Не хватает часов производственной практики. Уменьшили производственное обучение и практику почти в два раза» (директор).*

Третье направление критики связано с изменением принципов организации производственной практики. Идея модульности обучения оценивается экспертами как продуктивная, но организовать производственную практику по каждому из модулей отдельно им не представляется возможным:

- *«организация производственной практики по отработке модулей и количеству часов, которые заложены, это практически невозможно организовать по целому ряду профессий. Потому что модуль – 24 часа, это четыре дня. Никто на производстве на такое количество не возьмет того*

же повара. Перед тем как выйти на практику, он должен предоставить медицинскую книжку и медицинское свидетельство. Это все стоит сегодня денег и затрат. Это вообще никто не предусмотрел» (методист);

- *«предприятия не очень на это идут... Если мы отправляем на полгода, то им интереснее, они учат его, привыкают, ставят его на рабочее место, а если на месяц приходит, пока он привыкнет к графику и так далее... И трудоустройство на предприятии – достаточно длительный процесс: прохождение медкомиссии... А тут получается, что мы прочитали ему, допустим, 80 часов производственного обучения, отправим его на месяц, допустим, на 160 часов на завод, пока его на завод устроиваем, 70 часов он потеряет... Это вообще проблема» (директор);*
- *«работодатель хочет, чтобы они пошли на практику и владели уже несколькими операциями» (директор).*

Наиболее острую критику вызвало изменение сроков обучения. Особенное недоумение руководителей и преподавательского коллектива вызывают программы начального профессионального образования, рассчитанные на два с половиной года. Большинство экспертов это расценивается как нарушение основ трудового законодательства в отношении педагогов, а также как необоснованные социальные риски для выпускников НПО:

- *«стандарт предусматривает реализацию в два с половиной года. Что будет делать педагогический коллектив оставшиеся полгода? Насколько это соотносено с трудовым законодательством? Педагог у нас чем-то должен быть загружен еще полгода: чем, как, за счет чего он будет получать заработную плату? Каким образом мы вообще должны выстраивать логику организации деятельности педагога на учебный год и календарный год? Мы говорим, что три года для начального профессионального образования, да, наверное, многовато, но вы тогда сделайте два года. Но два с половиной года – я пока даже представить себе не могу. По существующему законодательству я человеку должен буду платить заработную плату за тот вид деятельности, который он вообще не делает. То есть вот в этой части стандарт не согласован никоим образом с трудовым законодательством» (директор);*
- *«после двух с половиной лет что будут делать дети? Мы их выпустили в январе, 18 лет не исполнилось, работодатели ... в основном-то будут отказывать им именно в рабочих местах. Для армии время еще не пришло. Ну и что мы получаем на выпуске – армию безработных..., которые пойдут на улицу, во дворы, что будет делать общество?» (методист);*
- *«два с половиной года юноша, девушка отучившись, выпускается в феврале ... многие еще несовершеннолетние, работодатели не очень их при-*

нимают. Поступить дальше учиться они пока не могут. И вот эти полгода по сути у человека выпадают. Это первое. Чем будут заняты педагоги, которые выпустили группу в течение января месяца?» (директор).

Подготовка к реализации стандарта во всех образовательных учреждениях НПО началась с системного **повышения квалификации** преподавательского состава учебного заведения, методистов, руководителей ОУ и их заместителей по проблематике, связанной с переходом на реализацию ФГОС третьего поколения. Около 80% опрошенных преподавателей ОУ НПО указали, что они прошли соответствующую подготовку по утвержденной программе. В ряде учреждений этот показатель достигает и 100%. Наиболее проблемным повышением квалификации является для сельских и поселковых образовательных учреждений: только 40% преподавателей поселковых и 33% сельских отметили, что переквалификация в их ОУ осуществлялась согласно программе, остальные указали, что обучение имело единичный характер. Отчасти это объясняется тем, что многие обучающие мероприятия являются платными: каждый третий опрошенный преподаватель НПО считает, что сложности внедрения новых ФГОС обусловлены невозможностью посещать семинары, поскольку они недоступны по стоимости для учебного заведения.

Внутри образовательных учреждений работа по повышению квалификации и развитию компетентности педагогических работников проводилась на совещаниях методических служб (91% педагогов), педсоветах (80%), семинарах (77%), мастер-классах и тренингах (44%), других формах (14%). Так, чтобы сформулировать профессиональные компетенции в соответствии с требованиями сегодняшнего дня, многие ОУ НПО не ограничились опросом работодателей, но и направляли своих преподавателей, мастеров на стажировку на те профильные базовые предприятия, где имеется самое современное оборудование.

При всем многообразии форм проводимой методической работы и субъектов ее осуществляющих, по мнению педагогов, она является недостаточной. ²/₃ опрошенных преподавателей указали на отсутствие у них необходимой методической литературы при внедрении новых ФГОС; чуть менее половины (44%) считают недостаточной методическую поддержку ФИРО и региональных методических служб. Низко оценивается уровень компетентности в вопросах внедрения ФГОС как специалистов внешних методических служб (38,9%), так и специалистов внутри образовательных учреждений: преподавателей, методистов (24%).

Именно усовершенствование методических рекомендации по разработке ОПОП абсолютное большинство (89%) преподавателей рассматривают как важнейшее направление совершенствования ФГОС.

В дополнительном методическом обеспечении в связи с переходом на новые стандарты нуждаются и другие аспекты образовательного процесса (табл. 1). Преподаватели НПО осознают роль и меру ответственности своего образовательного учреждения в этой работе, демонстрируют высокую степень готовности осуществлять ее. Однако методическую поддержку по концептуальным положениям, составляющим сущность проводимой модернизации (модульно-компетентностный подход), они ожидают со стороны органов управления федерального уровня.

Таблица 1

Аспекты образовательного процесса при переходе на ФГОС,
нуждающиеся в дополнительном методическом обеспечении,
и требуемый уровень их решения

№	Аспекты образовательного процесса	% от числа опрошенных преподавателей нуждаются в доп. обеспечении	Уровень решения	
			Федеральный	ОУ
1.	Организация текущей оценки освоения компетенций как обучающего фактора	75,0	55,6	43,2
2.	Организация самостоятельной работы студентов	73,1	46,8	51,9
3.	Организация итоговой аттестации студентов	69,4	52,0	46,7
4.	Организация практик	69,4	44,0	54,7
5.	Интеграция теории и практики в учебном процессе	67,6	43,8	52,1
6.	Модульно-компетентностный подход	62,0	71,6	25,4

Реализация ФГОС третьего поколения требует повышения компетентности педагогов не только в вопросах новых принципов организации учебного процесса его структуры и содержания, но и во владении ими **современными образовательными технологиями**. 75% опрошенных преподавателей ОУ НПО указали, что в их учебном заведении используются активные методы обучения, интегрирующие теорию и практику, проектное обучение, обучение в процессе деятельности, и каждый 10-й опрошенный педагог отрицает использование этих методов работы в практике их учреждения. Опрос учащихся НПО подтверждает активное использование преподавателями этих методов на аудиторных занятиях (рис. 1).



Рис. 1. Формы аудиторных занятий, используемые в образовательной программе

Внедрение активных форм преподавания сопровождается изменением роли учащегося в образовательном процессе, сменой его личностных мотивационных установок к процессу получения профессиональных знаний. Главным вектором здесь должно стать нацеленность на результат (освоение профессиональных компетенций) и самостоятельность, активность в формировании своего профессионального статуса. И если формы внеаудиторной **самостоятельной работы**, используемые учащимися НПО при освоении образовательной программы, представлены достаточно широко, то объем времени, приходящийся на самостоятельную подготовку, в среднем несколько меньше, чем того требует стандарт (табл. 2).

Таблица 2

Доля времени, приходящаяся на самостоятельную работу учащихся НПО от их общего времени, затрачиваемого на обучение (% от числа опрошенных учащихся в ОУ НПО)

1.	Менее 30 %	28,9
2.	30–50 % учебной занятости	48,3
3.	50–70 % учебной занятости	17,7
4.	Более 70 %	4,8
5.	Затруднились ответить	0,2

Следует отметить и традиционность набора источников, используемых учащимися. Это главным образом учебники, учебные пособия и лекции преподавателей (по 62% от числа опрошенных учащихся). Специализированные тематические, в том числе учебные сайты известны только каждому пятому опрошенному. Только каждый третий опрошенный учащийся ОУ НПО отметил наличие у них доступа к электронной библиотеке их образовательного учреждения. Однако даже там, где такая возможность есть, далеко не все учащиеся используют ее ресурсы: чуть менее половины (42%) от числа имеющих доступ к этому ресурсу либо вообще не обращались к нему, либо обращаются, но крайне редко (реже, чем один раз в месяц).

Большинство (71%) опрошенных учащихся указали, что для подготовки к занятиям используют программы учебных дисциплин/модулей. Однако показательно, что большинство учащихся интересуется не конечный результат их обучения (формируемые компетенции), а промежуточный, связанный с их текущей успеваемостью (табл. 3).

Таблица 3

Используемые учащимися ОУ НПО разделы программ учебных дисциплин/модулей (% от числа респондентов, которые сказали, что используют программы учебных дисциплин для подготовки к занятиям)

1.	Контрольные вопросы и задания	88,5
2.	Рекомендации по самостоятельной работе	82,4
3.	Краткое содержание разделов учебной дисциплины/модуля	75,9
4.	Цели и задачи курса (дисциплины, модулей)	73,9
5.	Рекомендуемая литература и электронные материалы	70,2
6.	Тематический план учебной дисциплины/модуля	56,9
7.	Формируемые компетенции и ожидаемые результаты обучения	43,4

Низкая готовность большей части учащихся к самостоятельной работе, самоорганизации как проблема эффективной реализации ФГОС была отмечена некоторыми экспертами: *«ФГОС предусматривают глубокие субъект-субъектные отношения программы обучающихся в освоении. Выпускники школ, которые сегодня к нам приходят, к такому напряженному самостоятельному труду, самостоятельному поиску знаний, освоению этих знаний, слабо подготовлены»* (директор).

Внедрение ФГОС в системе НПО предусматривает сближение образовательного учреждения и производства и требует активного **сотрудничества с работодателем** на всех стадиях образовательного процесса: от участия в разработке программы обучения, определения профессиональных компетенций, создания функциональных карт до создания системы оценочных средств

деятельности ОУ – участия в промежуточных и итоговых аттестациях, определения рейтинга образовательного учреждения по квалификационным характеристикам его выпускников и т. д. (табл. 4).

Таблица 4

Участие работодателей в формировании вариативной части цикла профессиональных модулей в части требований к профессиональным компетенциям
(% к числу опрошенных преподавателей ОУ НПО)

1.	Формирование вариативной части цикла профессиональных модулей в части требований к профессиональным компетенциям	56,5
2.	Организация практики	51,9
3.	Предоставление рабочих мест для обучения на предприятии	43,5
4.	Другое	5,6

Эксперты (руководители ОУ и их заместители) отмечают особую заинтересованность работодателей в согласовании с ними вариативных модулей, высокую эффективность вносимых ими *«корректировок образовательных программ с точки зрения вновь внедряемых производственных технологий, в соответствии с которыми они запрашивают у выпускников новые компетенции»* (директор).

Опрос учащихся в системе НПО Свердловской области также продемонстрировал включенность работодателей непосредственно в учебный процесс (табл. 5).

Таблица 5

Формы участия работодателей в учебном процессе, применяемые в ОУ НПО (% от числа опрошенных учащихся в ОУ НПО)

1.	Руководство практикой	74,4
2.	Чтение отдельных лекций дисциплин/ модулей специалистами предприятия. Проведение мастер-классов	57,9
3.	Предоставление базы для проведения практик	58,4
4.	Преподавание отдельных дисциплин/ модулей специалистами с предприятия	54,5
5.	Руководство курсовыми, иными видами работ	47,6
6.	Разовые выступления по актуальным профессиональным проблемам	41,4

Формируются взаимоотношения с работодателями по вопросам организации практического обучения, в том числе в условиях производства, стажировок (в том числе педагогов и мастеров) (табл. 6).

Таблица 6

Виды учебной деятельности, в которых участвовали учащиеся ОУ НПО
(% от числа опрошенных учащихся в ОУ НПО)

1.	Посещали/посещаете дисциплины/модули, которые преподают специалисты с предприятия	40,4
2.	Присутствовали на лекции (встрече) специалиста с предприятия по актуальным профессиональным проблемам	40,2
3.	Проходили практику на предприятии, в организации и т. д.	38,5
4.	Выполняете курсовую, иную работу под руководством специалиста с предприятия	26,1

Долгосрочные договоры, договоры социального партнерства, заключаемые с предприятиями, обеспечивают стабильность и высокое качество профессиональной подготовки выпускников НПО. Некоторые образовательные учреждения имеют в своем арсенале свыше 200 партнеров, в том числе 10–20 постоянных, стратегических. Многие предприятия – социальные партнеры оказывают помощь в приобретении расходных материалов, инструментов, оборудования. Есть даже такие предприятия-партнеры, которые назначают стипендии лучшим учащимся НПО: *«Есть у нас стипендии, которые назначают предприятия. Уралмаш к стипендии академической добавляет свою стипендию. Там опять же есть определенные параметры: столько-то четверок там и так далее. Учащиеся стремятся к этому, получают ее. “Газ-пром-банк”, один из акционеров Уралмашзавода, тоже свою стипендию дает учащимся. Вот недавно мы подавали сведения, получили дети порядка 60» (директор).*

Наряду с положительными оценками взаимного сотрудничества эксперты отмечали и недостатки во взаимодействии с работодателями. Среди них:

1). Работодатели негативно относятся к прохождению практики после каждого модуля. Они заинтересованы в том, чтобы на практику пришли учащиеся, владеющие уже несколькими операциями: *«Хотелось бы, чтобы практика концентрировалась по нескольким модулям, потому что работодатели не приветствуют, когда мы прошли один модуль, допустим, приготовление каши, крупных изделий, и пошли на практику» (директор).*

2). Неспособность специалистов некоторых предприятий-работодателей сформулировать компетенции, востребованные в производстве, нежелание вникнуть в содержание новых образовательных программ:

– *«На некоторых предприятиях требования к уровню подготовки сформулированы очень просто: чтобы работник, в данном случае наш выпускник,*

был дисциплинирован, вовремя приходил на работу, вовремя уходил с работы, чтобы наш выпускник мог в полном объеме выполнять те задачи, которые стоят перед ним как перед специалистом по данной профессии. Все. А какие дополнительные компетенции? Не каждое предприятие может сформулировать» (директор);

- этот стандарт сегодня работодатель не понимает. Он не хочет его понимать. Работодатель говорит: «Мне нужен специалист, который должен уметь выполнять такую-то работу, с такой-то точностью, с такой-то скоростью и так далее. Он даже понятие компетенции сегодня не берет» (директор).

3). Нежелание многих предприятий заключать долгосрочные договоры в связи с вопросами охраны труда несовершеннолетних:

- «В первую очередь – возраст детей и охрана их труда. Не хотят брать ответственность на себя по этому поводу. Это тоже проблемы, у нас же есть трудовое законодательство, от него никуда не уйти. Второе: это то, что короткий 5–6-часовой рабочий день для наших учащихся. Это тоже проблема. Но, кто работает и готов работать в рамках соглашения, они уже эти вещи знают – вопросов не возникает. А вот крупным предприятиям нужен человек, который, по их мнению, должен работать вот здесь вот целый день, и все. И приходится ему доказывать, что трудовое законодательство не позволяет: время работы несовершеннолетнего – не более шести часов, не имеет права больше работать» (директор);
- «Те, кто в село, в деревни идут, сельхозпроизводством занимаются, там на практику их не допускают, конечно. Только чистят, гайки тягают. Но за руль их не пускают: прав нет, возиться там некому с ними и некогда» (директор).
- нестабильность работы некоторых предприятий: «Бывает так, что мы отправили нашего учащегося на практику. Он пришел, а там нет работы, и потом там две недели ходит, подметает» (директор).

Эффективность всей работы по реализации ФГОС во многом зависит от материально-технического обеспечения учебного процесса ОУ НПО, его соответствия требованиям ФГОС (табл. 7). Только чуть более половины (52,8%) опрошенных педагогов считают, что имеющееся в их учебном заведении материально-техническое оснащение обеспечивает освоение профессиональных компетенций.

Таблица 7

Имеющееся в ОУ НПО материально-техническое оснащение (% от числа преподавателей, которые сказали, что имеющееся материально-техническое оснащение их учебного заведения (оборудование, материалы, мастерские и т. д.) обеспечивает освоение компетенций, определенных во ФГОС НПО)

1.	Мастерские, оснащенные современным оборудованием	78,9
2.	Лаборатории	54,4
3.	Ресурсный центр	36,8
4.	Полигоны	15,8

Довольно осторожная, сдержанная оценка педагогами состояния материальной базы образовательного процесса согласуется и с позицией большинства руководителей ОУ.

- *«Я думаю, что обеспечивает частично, где-то приблизительно на 50%... Материальное обеспечение профессий очень дорогостоящее... оснастить его у образовательного учреждения своими силами нет никакой возможности. Хорошо, что у нас сложились очень хорошие отношения с работодателями, у нас и экскурсии, и стажировки и педагогов, и выпускников на предприятиях проходят. Поэтому у нас в этом плане ФГОС защищен, но хотелось бы иметь свое. И, по мнению наших учащихся, они хотели бы иметь в образовательном учреждении оборудование такое, которое они бы не увидели еще год-два на производстве. То есть на опережение»* (директор);
- *«Оборудование у нас старое, не все, конечно, есть у нас и хорошее. В сварочных мастерских у нас замечательное оборудование стоит, и еще в прошлом году обновили, почти на 600 тысяч приобрели современного оборудования ...»* (директор);
- *«Есть и хорошее современное оборудование: современнейший компьютерный модуль, плюс пять рабочих мест к нему, который модулирует сегодня хоть башенный, хоть мостовой, хоть козловой кран, причем модулирует абсолютно все виды деятельности и кабину – стопроцентная со всеми рычагами, пультами управления, которые стоят сегодня в современных башенных, мостовых, козловых кранах; есть у нас параконвектомат, раньше это называлось «жарочный шкаф», а сейчас это энергосберегающая технология уже, это качество готовки совершенно иное, это гарантии того, что приготовлено будет как здоровая пища...»* (директор).

Однако пессимистические оценки материально-технической базы по широкому спектру профессий, прямые указания на их несоответствие современ-

менным условиям производства особенно эмоционально сильны и убедительны:

- «У нас 35 лет ЗИЛу. И на сегодняшний день еще на него готовим водителей... У машины карбюраторный двигатель. А карбюраторный двигатель уже не используется, не эксплуатируется нигде... Но ведь если мы не будем сегодня иметь даже такого автомобиля, завтра кто за руль-то у нас сядет? Мы на автомобиль ВАЗ, которому 18 лет, год потратили и кучу денег, чтобы с него сделать учебный автомобиль» (директор);
- «Все это уже старое, все менять нужно. Мы последние два грузовых КамАЗа получили лет 10 назад. Даже больше – лет 12 назад. Это у нас самые новые считаются. А трактора все советского периода – 30 лет. Сейчас землю не пахут на ТД гусеничных... Нехватка оборудования, литературы, техники, особенно у мальчиков» (директор);
- «Ни одна европейская страна сегодня не работает на том, на чем работаем мы, готовя специалистов. И какого уровня специалистов мы сегодня ждем тогда на предприятии? А мы говорим о модернизации производства...» (методист).

Чрезвычайно остро в этой связи встает вопрос **источников финансирования** образовательного процесса в целом и обеспечения внедряемых стандартов в частности. Важно отметить: патерналистские установки отнюдь не присущи ни педагогам, ни руководству ОУ НПО (табл. 8).

Таблица 8

Способы обеспечения освоения требуемых во ФГОС компетенций, если материально-техническое оснащение ОУ этому не соответствует (% от числа респондентов, считающих, что имеющееся материально-техническое оснащение их учебного заведения не обеспечивает освоение компетенций, определенных во ФГОС НПО)

1.	Планируем освоение компетенций на предприятиях социальных партнеров	66,7
2.	Планируем обновление материально-технического обеспечения за счет собственных средств	60,8
3.	Планируем обновление материально-технического обеспечения за счет средств работодателей	21,6

Вместе с тем эксперты подчеркивают крайнюю необходимость решения проблемы финансирования образовательных учреждений на региональном и федеральном уровне, в том числе посредством льготного налогообложения предприятий-партнеров:

- «при том что мы каким-то образом за счет средств внебюджета, социальных партнеров и так далее, под стандарт и оборудование какое-то пытаемся подогнать или еще что-то, ни федеральный, ни областной бюджет по сути дела не предусмотрел финансирование под внедрение этого стандарта. Я понимаю, что ... не может быть государство единственным инвестором в системе профессионального образования, потому что никогда не найти в государстве денег, чтобы успевать за тем, как развивается производство. Но тем не менее хотя бы какой-то минимум, либо финансовый, либо нормативный, обязывающий или дающий интерес предприятию участвовать в обновлении базы образовательных учреждений, например, через льготное налогообложение, он должен быть принят на уровне государства» (директор);
- «на федеральном [уровне] надо для образования денег больше выделять. ...государство не дает денег, но требует исполнения. На региональном уровне, – конечно, техника, литература, методическое обеспечение обязательно, обучение педагогов, постоянное и бесплатное. Платные предположения мне шлют чуть не каждый день. Нет у нас средств!» (директор);
- «на региональном уровне необходимо предусмотреть выделение средств на материально-техническую базу. На федеральном уровне, может быть, какие-то целевые программы по реализации Федерального государственного образовательного стандарта правительству в бюджет ввести, чтобы финансирование шло» (директор).

Актуальность проблем **нормативно-правового обеспечения** внедрения новых ФГОС, обозначенных в процессе глубинных экспертных интервью, подтвердилась в процессе стандартизированного опроса преподавателей. Важно учитывать, что значительная часть этих вопросов также может быть решена только на федеральном уровне (табл. 9).

Общая оценка ФГОС и его потенциала весьма противоречива. Высказываются диаметрально противоположные точки зрения относительно сущности данной модернизации и ее возможных последствий.

Явные противники:

- «система профессионального образования нарабатывалась годами, десятилетиями. Нельзя было оставлять все это там за бортом. Нельзя было переделывать все, перекручивать и переворачивать. Поэтому насколько реализация ФГОС третьего поколения будет эффективнее, чем реализация учебного плана профессионально-образовательной программы десятилетней давности, я вам сказать сегодня не берусь и не могу просто» (методист);

Таблица 9

Аспекты образовательного процесса ОУ НПО нуждающиеся
в более четком нормативно-правовом регулировании при переходе
на ФГОС (% к числу опрошенных преподавателей)

1.	Нормирование труда персонала, учет нагрузки и оплата труда при усилении роли самостоятельной работы студентов в образовательном процессе	83,3
2.	Организация самостоятельной работы студентов	71,3
3.	Организация учебных и производственных практик как базовых элементов компетентностноориентированных образовательных программ	71,3
4.	Организация текущего оценивания студентов при усилении роли самостоятельной работы студентов в образовательном процессе	69,4
5.	Сотрудничество с работодателями при проектировании и реализации основных профессиональных образовательных программ (ОПОП)	62,0
6.	Требования к итоговой государственной аттестации (ГИА), в том числе требования к структуре, содержанию и оцениванию выпускных квалификационных работ	59,3
7.	Действующая цикловая дисциплинарная структура организации образовательного процесса	58,3
8.	Использование модульной системы организации учебного процесса	56,5

– «ФГОС ... создают видимость реформы в системе образования, но не реформируют систему профессионального образования» (директор).

Не определившись, сдержанные: «Я как-то не отразил себе главную идею внедрения вот того ФГОСа. Я не могу сказать, закладываются ли инновации. Пусть 10 лет пройдет...» (директор).

И приверженцы: «Компетентностный подход, который заложен в основу ФГОС, действительно обеспечивает качественную подготовку, развитие обучающихся. ФГОС ориентирует педагогических работников на инновации. Нам предоставлено достаточно широкое поле для применения собственной креативности и разработки каких-либо инноваций. Поэтому каких-то явных изъянов мы здесь не видим» (директор).

Приведенные высказывания отражают глубокую заинтересованность и личную ответственность руководителей образовательных учреждений, осуществляющих начальную профессиональную подготовку за проводимую реорганизацию, судьбы своей организации, ее сотрудников, учащихся и выпускников.